

בהתאם לחוק שכר שווה לעובד ועובדת, תשנ"ו – 1996, להלן הדו"ח הפומבי של חברת שירותי בנק אוטומטיים בע"מ (להלן: "שבא") הנותן ביטוי למחויבות שבא לקידום השוויון, למניעת אפליה וליצירת סביבת עבודה מגוונת ובטוחה, זאת כחלק מתפיסת השוויון בין אדם לאדם בה דוגלת שבא. תפיסה זו מיושמת בשבא בכל תחומי פעילותה, מתוך האחריות התאגידית של שבא כלפי עובדיה וכלפי הקהילה, תוך קידום תרבות ארגונית של גיוון והכלה.

בהתאם לדרישת החוק, חולקו העובדים בשבא, המנהלת תשתיות לאומיות קריטיות, לקבוצות על בסיס מאפיינים דומים של תחומי עיסוק והיררכיה ארגונית, תוך שמירה על פרטיותם של העובדות והעובדים בתהליך, תוך יצירת שקיפות והצגת השוואה אמיתית שמגשימה את ערכי החוק אשר על פי הוראותיו נערך דוח זה.

דוח פומבי לשנת 2023

תאריך הוצאת הדו"ח: 30/05/2024

שם מקום העבודה: שירותי בנק אוטומטיים בע"מ

ענף הפעילות: פיננסיים

מספר העובדות והעובדים במקום העבודה נכון ליום 31/12/2023: 125

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי מחלקות והיררכיה ארגונית כאשר בפילוח זה יש 27 קבוצות, מתוכן יוצגו הנתונים של 7 קבוצות.

יתר הקבוצות הינן בהתאם לפירוט הבא:

10 קבוצות - חשיפת הנתונים לאור היחס בין העובדים לעובדות בקבוצות תפגע בפרטיות, ולכן לא בוצעה השוואה.

2 קבוצות - דרגי ניהול שהשונות המקצועית בתוכן אינה מאפשרת השוואה

8 קבוצות – הומוגניות ולכן אינן מאפשרות השוואה.

שכר: שכר ברוטו + הפקדות מעסיק מנורמל למשרה מלאה

1. אחוז פערי השכר בין גברים לנשים בקבוצות העובדים/ות השונות בשבא:

קבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים המועסקים/ות בשבא (*)
א	-9%
ב	+23%
ג	+9%
ד	+17%
ה	+38%
ו	+29%
ז	-6%

(*) עובדים במשרה חלקית תורגמו למשרה מלאה

הנתונים המוצגים בטבלה משקפים את תמונת המצב בכל קבוצה כאשר סימון (-) מייצג פער לטובת הגברים ואילו (+) מייצג פער לטובת הנשים.

במסגרת הדוח חילקנו את עובדי שבא על פי תחומי עיסוק בעלי מאפיינים דומים ועל בסיס היררכיה ארגונית. מניתוח הנתונים עולה כי ההבדלים בשכר נובעים ברוב רובם של המקרים מוותק, בין היתר, בגין מעבר בין תחומי עיסוק בתוך החברה כמו גם שינויים משמעותיים בתנאי עבודה כפי שהיו במהלך השנים בהתאמה למועד הקליטה לעבודה בחברה, למשל תשלום משכורת 13 ו/או משכורת 14.

2. אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בשבא, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:

- א. עובדים 50%; עובדות 50%;
- ב. עובדים 50%; עובדות 0%;
- ג. עובדים 67%; עובדות 33%;
- ד. עובדים 67%; עובדות 50%;
- ה. עובדים 100%; עובדות 0%;
- ו. עובדים 100%; עובדות 33%;
- ז. עובדים 33%; עובדות 57%;

3. אחוז העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין: 0%.

שירותי בנק אוטומטיים בע"מ (להלן: "שבא") גאה לפרסם את ממצאי הדוח הפומבי בהתאם לדרישות חוק שטר שווה לעובד ועובדת, תשנ"ו – 1996, הנותן ביטוי למחויבות שבא לקידום השוויון, למניעת אפליה וליצירת סביבת עבודה מגוונת ובטוחה, זאת כחלק מתפיסת השוויון בין אדם לאדם בה דוגלת שבא. תפיסה זו מיושמת בשבא בכל תחומי פעילותה, מתוך האחריות התאגידית של שבא כלפי עובדיה וכלפי הקהילה, תוך קידום תרבות ארגונית של גיוון והכלה.

בהתאם לדרישת החוק, חולקו העובדים בשבא, המנהלת תשתיות לאומיות קריטיות, לקבוצות על בסיס מאפיינים דומים של תחומי עיסוק והיררכיה ארגונית, תוך שמירה על פרטיותם של העובדות והעובדים בתהליך, תוך יצירת שקיפות והצגת השוואה אמיתית שמגשימה את ערכי החוק אשר על פי הוראותיו נערך דוח זה.

דוח פומבי לשנת 2022

תאריך הוצאת הדו"ח: 01/06/2023

שם מקום העבודה: שירותי בנק אוטומטיים בע"מ

ענף הפעילות: פיננסיים

מספר העובדות והעובדים במקום העבודה נכון ליום 31/12/2022: 115

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי מחלקות והיררכיה ארגונית כאשר בפילוח זה יש 24 קבוצות, מתוכן יוצגו הנתונים של 4 קבוצות.

יתר הקבוצות הינן בהתאם לפירוט הבא:

9 קבוצות - חשיפת הנתונים לאור היחס בין העובדים לעובדות בקבוצות תפגע בפרטיות, ולכן לא בוצעה השוואה.

2 קבוצות - דרגי ניהול שהשונות המקצועית בתוכן אינה מאפשרת השוואה

9 קבוצות – הומוגניות ולכן אינן מאפשרות השוואה.

שכר: שכר ברוטו + הפקדות מעסיק מנורמל למשרה מלאה

1. אחוז פערי השכר בין גברים לנשים בקבוצות העובדים/ות השונות בשבא:

קבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים המועסקים/ות בשבא (*)
א	-4%
ב	-4%
ג	+36%
ד	+22%

(*) עובדים במשרה חלקית תורגמו למשרה מלאה

הנתונים המוצגים בטבלה משקפים את תמונת המצב בכל קבוצה כאשר סימון (-) מייצג פער לטובת הגברים ואילו (+) מייצג פער לטובת הנשים.

במסגרת הדוח חילקנו את עובדי שבא על פי תחומי עיסוק בעלי מאפיינים דומים ועל בסיס היררכיה ארגונית. מניתוח הנתונים עולה כי ההבדלים בשכר נובעים ברוב רובם של המקרים מוותק, בין היתר, בגין מעבר בין תחומי עיסוק בתוך החברה כמו גם שינויים משמעותיים בתנאי עבודה כפי שהיו במהלך השנים בהתאמה למועד הקליטה לעבודה בחברה, למשל תשלום משכורת 13 ו/או משכורת 14.

2. אחוז העובדים/ות ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בשבא, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:

- א. עובדים 33%; עובדות 57%;
- ב. עובדים 67%; עובדות 33%;
- ג. עובדים 100%; עובדות 0%;
- ד. עובדים 67%; עובדות 33%;

3. אחוז העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין: 0%.